

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 4001/24
L-TRAV-455/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU
LUNDI, 16 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Carole BECK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) ASBL,

association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.),
inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro
NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Ariane CLAVERIE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg et représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 24 juin 2024 sous le numéro fiscal 2139/24, et dont le dispositif est conçu comme suit :

« le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ;

avant tout autre progrès en cause, admet PERSONNE1.) à établir par l'audition de :

- 1. PERSONNE2.),*
- 2. PERSONNE3.)*

les faits suivants :

« qu'un accord oral a été trouvé sur le congé sans solde de la requérante pour la période du 13 juin 2022 jusqu'en septembre 2022 »

dit que les parties devront se charger – le cas échéant – de la convocation d'un interprète, réserve la contre-preuve,

fixe l'enquête au jeudi, 19 septembre 2024 à 14 :30 heures, salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg ;

fixe la contre-enquête au jeudi, 17 octobre 2024 à 14 :30 heures, salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au jeudi, 26 septembre 2024 ;

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du lundi, 25 novembre 2024 à 15 :00 heures, salle n° JP.1.19, devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit;

réserve le surplus de la demande et les frais. »

L'enquête a eu lieu le 3 octobre 2024 (N°2931/24). Il n'y a pas eu de contre-enquête.

L'affaire fut rappelée à l'audience du 25 novembre 2024 à laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience extraordinaire de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. Rappel des faits et de la procédure

Revu le jugement du 24 juin 2024 portant le numéro 2139/24.

Revu le procès-verbal d'enquête du 3 octobre 2024.

Il convient de rappeler que PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement.

La requérante réclame par ailleurs le paiement d'arriérés de salaire pour les mois de juillet et août 2022 ainsi que la remise d'une fiche de salaire pour le mois de juillet 2022 et d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois d'août 2022.

L'association SOCIETE1.) ASBL a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a conclu à la condamnation de l'association SOCIETE1.) ASBL à lui payer la somme de 39.112,60 euros correspondante aux indemnités de chômage versées à la requérante pour la période du 2 septembre 2022 au 8 septembre 2023.

Il convient de rappeler qu'au soutien du licenciement avec préavis notifié à la requérante en date du 24 juin 2022, l'association défenderesse affirme que la requérante ne s'est plus présentée à son travail depuis le 13 juin 2022, à l'expiration d'un congé parental.

La requérante soutient que lors d'un entretien en mars 2022, il aurait été convenu qu'elle serait en congé sans solde à partir 13 juin 2022 jusqu'à la rentrée scolaire, en septembre 2022. Elle conteste dès lors toute absence injustifiée à partir du 13 juin 2022.

Après avoir retenu qu'il appartient à la requérante qui prétend avoir été en congé sans solde à compter du 13 juin 2022 de prouver la réalité de sa version des faits, le Tribunal a fait droit, par jugement du 24 juin 2024, avant tout autre progrès en cause, à l'offre de preuve par témoins formulée par PERSONNE1.).

L'enquête a eu lieu le 3 octobre 2024, deux témoins, PERSONNE2.) et PERSONNE3.), ont été entendues dans le cadre de celle-ci.

Il n'y a pas eu de contre-enquête.

II. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) maintient sa version des faits et l'ensemble de ses demandes en donnant à considérer que l'association défenderesse s'est contredite dans ses versions des faits et qu'il existe aussi des contradictions dans les déclarations des deux témoins entendus lors de l'enquête. Par ailleurs, l'association défenderesse aurait payé le salaire pour l'intégralité du mois de juin 2022 alors même que le licenciement a été notifié le 24 juin 2022 et que les salaires des mois de juillet et août 2022 n'ont pas été payés, cette attitude ne serait pas logique non plus.

L'association SOCIETE1.) ASBL soutient que l'audition des deux témoins a permis de confirmer sa version des faits selon laquelle il n'existait aucun accord quant à un congé sans solde à partir du 13 juin 2022.

Il résulterait par ailleurs de l'audition d'PERSONNE3.) que cette dernière a tenté, en vain, de joindre la requérante par téléphone et par courriel pour s'enquérir de sa position par rapport à la proposition de congé sans solde qui lui avait été faite lors de l'entretien du 29 mars 2022. Bien que ces tentatives de contact n'aient pas abouties, elles témoigneraient de la bonne foi de la partie défenderesse.

Il y aurait dès lors lieu de constater que la requérante a été absente sans justification à partir du 13 juin 2022 de sorte que le licenciement serait justifié.

L'association défenderesse s'oppose au paiement des salaires pour le mois de juillet et août 2022 dans la mesure où la requérante ne s'est plus présentée à son travail à partir du 13 juin 2022 alors même qu'elle n'a jamais été dispensée de travail pendant le préavis.

III. Les motifs de la décision

A. Le licenciement

Le Tribunal constate en premier lieu qu'il résulte des auditions de PERSONNE2.) et d'PERSONNE3.) qu'une réunion a effectivement eu lieu entre les deux témoins, et la requérante en mars 2022.

Il résulte également des deux témoignages que lors de cette réunion, il a été proposé à la requérante de prendre un congé sans solde à partir du 13 juin 2022, après l'expiration du congé parental et que cette proposition émanait de l'association défenderesse.

Les deux témoins ont cependant déclaré que PERSONNE1.) s'est certes montrée intéressée par cette proposition, mais qu'elle a dit qu'il fallait qu'elle y réfléchisse et qu'elle en parle à son conjoint. Les deux témoins, confrontés à la version des faits de PERSONNE1.), ont toutes les deux formellement réfuté l'affirmation suivant laquelle la requérante aurait immédiatement acquiescé à la proposition de congé sans solde.

Il résulte également de la mesure d'instruction qu'après la réunion du 29 mars 2022, PERSONNE1.) ne s'est manifestée ni auprès de PERSONNE2.), ni auprès d'PERSONNE3.) pour leur faire connaître sa position quant à la proposition de congé sans solde.

Lors de son audition, PERSONNE3.) a confirmé qu'elle avait tenté de joindre PERSONNE1.) par téléphone, mais sans succès. Elle a également confirmé qu'elle lui a adressé un courriel quelques jours avant l'expiration de congé parental, mais que la requérante n'a pas réagi à ce message.

A l'audience des plaidoiries du 25 novembre 2024, l'association SOCIETE1.) ASBL a produit le courriel en question (pièce 24 de Maître Claverie). La qualité de la pièce produite ne permet cependant pas de constater si le courriel a effectivement été adressé à la bonne adresse électronique privée de la requérante ou s'il contient une erreur, comme l'affirme cette dernière. Il n'en demeure pas moins que cette circonstance n'est pas pertinente en l'espèce dans la mesure où la charge de la preuve de l'existence d'un accord quant à un congé sans solde à partir du 13 juin 2022 incombe à la requérante.

De même, la divergence entre les déclarations des témoins quant à la question de savoir si lors de l'entretien, en mars 2022, le sujet des tâches qui seraient confiées à la requérante dès la rentrée 2022/2023 avait été abordé est également sans incidence.

Fore est de constater que les enquêtes ordonnées à la demande de la requérante n'ont pas permis de confirmer sa version des faits selon laquelle elle aurait été en congé sans solde à compter du 13 juin 2022.

Comme il est constant en cause que PERSONNE1.) ne s'est plus présentée à son travail à partir du 13 juin 2022, il y a lieu de retenir que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

B. Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame le paiement de 7.875,78 euros au titre d'arriérés de salaire pour les mois de juillet et août 2022 qui correspondent à la période de préavis.

Il est constant en cause que ces salaires n'ont pas été payés et il est également constant en cause que PERSONNE1.) n'a travaillé ni au mois de juillet ni au mois d'août 2022, alors même qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'association défenderesse l'aurait dispensée de travail pendant le préavis.

Il y a lieu de rappeler que l'association SOCIETE1.) ASBL exploite une école. Or, il résulte du courrier de motivation du licenciement que l'année scolaire a pris fin le 15 juillet 2022 et que la nouvelle année scolaire n'a débuté qu'en septembre 2022.

S'il est exact que le salaire est la contrepartie de la prestation du travail et qu'en principe un employeur peut résister au paiement du salaire correspondant à une période où le salarié n'a pas travaillé alors même qu'il ne peut pas se prévaloir d'une excuse valable, il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, PERSONNE1.) n'aurait, en tout état de cause, pas pu travailler pendant la période du 16 juillet au 31 août 2022, laquelle est entièrement couverte par les vacances scolaires.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} au 15 juillet 2022, dès lors qu'elle aurait pu et dû se présenter sur les lieux de son travail au cours de cette période, l'école étant ouverte.

En revanche, en ce qui concerne la période du 16 juillet au 31 août 2022, il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante. En effet, l'association SOCIETE1.) ASBL, qui a fait le choix de procéder à un licenciement avec préavis, ne peut pas se prévaloir de l'exception d'inexécution pour cette période au cours de laquelle l'exécution du travail était de toute façon impossible.

La requérante met en compte un salaire mensuel de 3.937,89 euros au titre du salaire mensuel. Ce montant ne résulte d'aucune pièce versée au dossier. En effet, la requérante se limite à verser les fiches de salaire des mois de juin 2022 et d'août 2022. Tandis que la fiche de salaire du mois d'août se limite à indiquer « absence non motivée » sans indiquer le moindre montant, celle de juin 2022 renseigne un salaire brut de 2.305,93 euros.

Le contrat de travail stipule un salaire de 3.446 euros à l'indice 794,54. Le Tribunal retient dès lors un salaire mensuel brut de $(3.446/794,54 \times 877,01=)$ 3.803,68 euros.

Il y a partant lieu de condamner l'association SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.), la somme de $(3.803,68/2 + 3.803,68=)$ 5.705,52 euros pour la période du 16 juillet au 31 août 2022.

Par voie de conséquence, il y a également lieu de condamner l'association défenderesse à remettre à PERSONNE1.) une fiche de salaire pour le mois de juillet 2022 et une fiche de salaire rectifiée pour le mois d'août 2022.

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard ; tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 2.000 euros.

C. La demande de l'ETAT

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Le recours dirigé contre l'association SOCIETE1.) ASBL est à déclarer non fondé, le licenciement étant justifié.

D. Les demandes accessoires

Il y a lieu de débouter tant PERSONNE1.) que l'association SOCIETE1.) ASBL de leurs demandes réciproques en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant établie dans le chef d'aucune des deux parties.

Les frais et dépens de l'instance sont à mettre à charge chaque fois pour moitié à PERSONNE1.) et à l'association SOCIETE1.) ASBL.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement du 24 juin 2024 ;

revu le procès-verbal d'enquête du 3 octobre 2024 ;

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.) ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts au titre des préjudices moral et matériel et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire à concurrence du montant de 5.705,52 euros ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.705,52 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 16 juillet au 31 août 2022 avec les intérêts légaux à partir du 21 juillet 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'une fiche de salaire pour le mois de juillet 2022 et d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois d'août 2022 ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à remettre à PERSONNE1.) une fiche de salaire pour le mois de juillet 2022 et d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois d'août 2022 dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et à l'association SOCIETE1.) ASBL.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.